

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**RIZKI INDAH KARTIKASARI**

**NIM. 12010113140162**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2017**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Rizki Indah Kartikasari

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140162

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi  
pada SPBE PT. TUNAS SEJATI CILACAP)**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, MS

Semarang, 29 Agustus 2017

Dosen Pembimbing

Dr. Hj. Indi Djastuti, MS  
NIP. 195702181984032001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Rizki Indah Kartikasari

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140162

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi  
pada SPBE PT TUNAS SEJATI CILACAP)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal: 26 September 2017

Tim Penguji:

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS (.....)
2. Andriyani, SE, MM (.....)
3. Shoimatul Fitria, SE, MM (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rizki Indah Kartikasari, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, maka baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 29 Agustus 2017

Yang membuat pernyataan,

Rizki Indah Kartikasari

NIM.12010113140162

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“ALLAH DOES NOT FORCE ANYONE TO DO BEYOND WHAT IS  
WITHIN HIS CAPACITY”**

**-Al – Baqarah 2:286-**

Start everyday with a new hope,  
leave bad memories behind  
and have faith for a better tomorrow.

**-Unknown-**

*Skripsi ini saya persembahkan  
untuk kedua orangtuaku,  
“Bapak Probo Yulastoro dan Mamah Uyeni”  
Happy 44<sup>th</sup> Birthday Mamah,  
this is a gift for you ♥*

## ABSTRAK

SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap merupakan salah satu perusahaan *filling plant* di Indonesia yang melakukan pengangkutan, pengisian dan penyerahan LPG untuk para agen PT. Pertamina yang menjual LPG. Untuk dapat memenuhi kebutuhan pengangkutan, pengisian dan penyerahan LPG untuk para agen di daerah Cilacap dan sekitarnya tentunya SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap menuntut agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu caranya yaitu dengan memberikan pelatihan sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, selain itu pentingnya disiplin kerja juga berperan penting dalam mengembangkan potensi karyawan agar kegiatan perusahaan semakin optimal untuk mencapai tujuan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampling jenuh* dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Teknik pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinan, uji F, uji t dan uji *sobel* untuk menguji efek mediasi.

Hasil analisis dari penelitian ini menghasilkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

*Kata kunci: pelatihan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.*

## ABSTRACT

*SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap is one of the filling plant companies in Indonesia that performs the transportation, filling and delivery of LPG to the agents of PT. Pertamina which sells LPG. To be able to meet the needs of transportation, filling and delivery of LPG to agents in Cilacap and surrounding areas of course SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap demands that employees can improve their performance. One way is to provide training so as to create quality human resources, in addition to the importance of work discipline also plays an important role in developing the potential of employees to optimize the company's activities to achieve goals.*

*The purpose of this research is to analyze the effect of training and work discipline on employee performance with job satisfaction as intervening variabel. The data collected in this research using questionnaires distributed to respondents and samples used in this study is saturated sampling technique with total samples of 67 respondents. The analysis used is multiple linear regression analysis method. The data testing technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient determination test, F test, t test and sobel test to test the mediation effect.*

*The results of analysis from this research result that training and work discipline have a positive and significant impact on job satisfaction, training and work discipline have a positive and significant impact to the employee performance, job satisfaction have a positive and significant impact on employee performance, job satisfaction mediates the effect of training on employee performance, and job satisfaction mediates the effect of work discipline on employee performance.*

*Keywords: training, work discipline, job satisfaction and employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah Nya sehingga berkat kehendak Nya skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati)”** dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan tidak terlepas dari semua pihak yang terus memberikan bantuan, dukungan, bimbingan, kritik dan sarannya. Skripsi ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan kita tentang bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan berkahNya sehingga penulis diberi kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Teruntuk keluargaku *my everlasting love*, Bapak, Mamah, Mbak Lia, Cika, Riki yang selalu memberiku semangat tanpa kenal lelah dan senantiasa memanjatkan do'a untukku tanpa pernah putus.



3. Pihak Manajemen SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap. Terutama kepada Mbak Diska selaku manajer personalia yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta seluruh karyawan dan responden yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.
4. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
5. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S, selaku dosen pembimbing yang senantiasa dengan sabar membimbing, memberi petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
7. Bapak Idris S.E., M.Si . selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
8. Seluruh Dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, terima kasih telah menerikan ilmu dan inspirasi yang bermanfaat.
9. Aris Muji Pramono, yang selalu membantu menemukan senyumanku kembali. Terimakasih telah menemani, mendukung dan mendoakanku.
10. Joey, Alan, Boni, Kara and the krucils. *My beloved cats* terimakasih telah menghiburku dengan tingkah-tingkah ajaib kalian.

11. Teman-teman Manajemen 2013, Nanda, Meja, Farah, Maya, Dias, Atik, Dinda, Tya, Nina dan teman-teman yang lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terimakasih atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan semasa perkuliahan, semoga Allah SWT membalas kebaikan hati kalian.

12. Teman-teman KKN Terban Squad 2k16 (Ines, Ayu, Gita, Ferin, Hady, Reza dan Irkham) yang telah memberi warna baru di masa perkuliahanku dengan memberikan kenangan yang sangat berkesan. *Keep in touch*, ya!

13. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun bagi pengembangan skripsi ini di masa mendatang. Demikian yang ingin penulis sampaikan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 29 Agustus 2017

Rizki Indah Kartikasari

NIM.12010113140162

## DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian .....	15
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	15
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	16
1.4 Sistematika Penulisan .....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Landasan Teori .....	18
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	19
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	20
2.1.2 Pelatihan .....	22
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan .....	22
2.1.2.2 Manfaat Pelatihan .....	23
2.1.2.3 Faktor yang Berperan dalam Pelatihan.....	25
2.1.2.4 Metode Pelatihan .....	26
2.1.3 Disiplin Kerja .....	29

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	29
2.1.3.2 Jenis Disiplin Kerja .....	30
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	32
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	34
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	34
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	35
2.2 Pengaruh Antar Variabel .....	38
2.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja .....	38
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	39
2.2.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	42
2.3 Penelitian Terdahulu.....	43
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	45
2.5 Hipotesis .....	46
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	47
3.1.1 Variabel Penelitian .....	47
3.1.2 Definisi Operasional Variabel .....	48
3.2 Populasi dan Sampel.....	51
3.2.1 Populasi .....	51
3.2.2 Sampel .....	51
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	52
3.3.1 Jenis Data.....	52
3.3.2 Sumber Data .....	52
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	52
3.5 Metode Analisis Data .....	54
3.5.1 Uji Validitas .....	54
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	54
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	55
3.5.3.1 Uji Normalitas Data .....	55

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas .....	56
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	56
3.5.3.3.1 Uji Glejser .....	57
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
3.5.5 Analisis Path ( <i>Path Analysis</i> ) .....	58
3.5.6 Uji Hipotesis / Goodness of Fit .....	59
3.5.6.1 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	59
3.5.6.2 Uji Statistik F.....	60
3.5.6.3 Uji Statistik t .....	61
3.5.6.4 Uji Efek Mediasi (Uji Sobel) .....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	63
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	63
4.1.1 Gambaran Umum SPBE PT. Tunas Sejati .....	63
4.1.2 Visi dan Misi SPBE PT. Tunas Sejati .....	64
4.1.3 Struktur Organisasi SPBE PT. Tunas Sejati.....	64
4.2 Gambaran Umum Responden.....	65
4.2.1 Responden Berdasarkan Umur .....	65
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
4.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	66
4.2.4 Responden Berdasarkan Jabatan .....	67
4.2.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	68
4.3 Analisis Deskripsi Variabel .....	68
4.3.1 Analisis Indeks Variabel Pelatihan .....	69
4.3.2 Analisis Indeks Variabel Disiplin Kerja.....	71
4.3.3 Analisis Indeks Variabel Kepuasan Kerja.....	73
4.3.4 Analisis Indeks Variabel Kinerja.....	74
4.4 Pengujian Instrumen Data .....	76
4.4.1 Uji Validitas .....	76
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	78
4.5 Pengujian Asumsi Klasik.....	80
4.5.1 Uji Normalitas Data .....	81

4.5.2 Uji Multikolinieritas .....	85
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	87
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	91
4.7 Analisis Path ( <i>Path Analysis</i> ) .....	94
4.7.1 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total antar Variabel .....	94
4.8 Pengujian Hipotesis .....	95
4.8.1 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	95
4.8.2 Uji F.....	97
4.8.3 Uji t .....	98
4.8.4 Uji Efek Mediasi (Uji Sobel) .....	101
4.9 Pembahasan .....	103
4.9.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.....	103
4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	104
4.9.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan .....	106
4.9.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	107
4.9.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	110
BAB V PENUTUP.....	112
5.1 Kesimpulan .....	112
5.2 Implikasi Manajerial.....	115
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	115
5.2.2 Implikasi Manajerial .....	117
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	118
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	119
DAFTAR PUSTAKA .....	120
LAMPIRAN A .....	123
LAMPIRAN B .....	125
LAMPIRAN C .....	132
LAMPIRAN D .....	135

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Program-program Pelatihan .....	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan Periode Januari-April 2017 .....	7
Tabel 1.3 Ringkasan Hasil <i>Research Gap</i> .....	11
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	43
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur.....	65
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	66
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan .....	67
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	68
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pelatihan.....	70
Tabel 4.7 Analisis Data terhadap Variabel Pelatihan .....	71
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	71
Tabel 4.9 Analisis Data terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	72
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	73
Tabel 4.11 Analisis Data terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.12 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja.....	75
Tabel 4.13 Analisis Data terhadap Variabel Kinerja .....	76
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Koefisien Validitas Variabel Penelitian .....	77
Tabel 4.15 Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Model Kolmogrov-Smirnov Struktur I.....	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Model Kolmogrov-Smirnov Struktur II.....	85
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas .....	86
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser Struktur I .....	89
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser Struktur II .....	90
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Regresi I .....	91
Tabel 4.22 Hasil Koefisien Regresi II .....	92
Tabel 4.23 Hasil Persamaan Koefisien Linier Berganda .....	94

Tabel 4.24 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total .....	94
Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ Struktur I.....	96
Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ Struktur II.....	96
Tabel 4.27 Hasil Uji F Struktur I .....	97
Tabel 4.28 Hasil Uji F Struktur II .....	98
Tabel 4.29 Hasil Uji t Struktur I .....	99
Tabel 4.30 Hasil Uji t Struktur II .....	100
Tabel 5.1 Implikasi Teoritis .....	116



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SPBE PT. Tunas Sejati.....	64
Gambar 4.2 Grafik Histogram Struktur I .....	81
Gambar 4.3 Grafik Histogram Struktur II .....	82
Gambar 4.4 Grafik Normal P-Plot Struktur I.....	83
Gambar 4.5 Grafik Normal P-Plot Struktur II .....	83
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktur I.....	87
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktur II .....	88
Gambar 4.8 Hasil Uji Sobel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	101
Gambar 4.9 Hasil Uji Sobel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	102

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Surat Izin Penelitian .....	123
Lampiran B Kuesioner Penelitian .....	125
Lampiran C Hasil Tabulasi Data Responden .....	132
Lampiran D Hasil <i>Output SPSS</i> .....	135

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dengan berkembangnya dunia bisnis saat ini maka persaingan antar perusahaan adalah suatu hal yang tidak bisa dihindari oleh suatu perusahaan. Untuk dapat bersaing, perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat terus bertahan dan berkembang. Menurut Handoko (2012) sumber daya yang terpenting yang ada di perusahaan adalah Sumber Daya Manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal maka diperlukan sumber daya yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kondisi perusahaan dan lingkungan yang selalu berubah.

Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu aset penting untuk keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para karyawannya. Adapun pengertian kinerja menurut Rivai (2005) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Mangkunegara (2011) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik merupakan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kinerja dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku dalam sebuah perusahaan.

Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberdayakan karyawan dengan mengikuti pelatihan. Menurut Mondy (2011), pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan dapat menciptakan atmosfer yang dapat memacu karyawan untuk mengembangkan diri untuk berubah dan berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan mereka sehingga produktivitas perusahaan semakin tinggi. Manfaat lainnya yaitu dapat memajukan perusahaan dengan adanya perkembangan teknologi terbaru dari pelatihan yang didapat oleh karyawan.

Pelatihan dapat membangun sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi yang penuh tantangan serta sebagai bahan pendidikan dalam proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang meliputi *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, dan lain-lain dalam waktu yang relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Menurut Dessler (2012), pelatihan (*training*) berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang mempunyai potensi tinggi sekalipun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan, sehingga disadari maupun tidak bahwa penempatan karyawan di suatu bidang pekerjaan tertentu belum tentu

akan menjamin mereka dapat sukses dalam perusahaan. Maka dari itu, kemampuan karyawan harus disesuaikan dengan cara melakukan pelatihan. Pelatihan karyawan baru atau karyawan yang sudah ada dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Untuk itu perusahaan harus mampu menerapkan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan penting dalam pelatihan agar hasilnya dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mengarahkan kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang menjadi tujuan perusahaan. Langkah awal sebelum melakukan pelatihan, hendaknya perusahaan menganalisis terlebih dahulu kebutuhan pelatihan seperti siapa sasaran yang dituju dan apa yang dibutuhkan agar sasarnya tepat serta dapat mengatasi solusinya. Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut akan dicapai.

Dari beberapa penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim *et al.* (2016) pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap memprediksi kinerja karyawan. Adapun menurut Jayanthi dan Cahyana (2001) menyatakan apabila hasil pelatihan baik maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan, melalui pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dan hal tersebut akan lebih mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Secara tidak langsung dengan perusahaan melakukan

pelatihan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja mereka saat ini maupun kinerja mereka di masa mendatang. Sedangkan menurut Harahap dan Silvianita (2015) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah yang kerap terjadi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap ialah terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kesalahan dalam penggunaan mesin, hal tersebut dikarenakan karyawan kurang memahami bagaimana cara penggunaan mesin yang baik dan benar. Hal lain yang sering terjadi yaitu kurang sadarnya karyawan dalam penggunaan alat-alat pelindung diri seperti helmet dan sepatu boots saat sedang bekerja. Untuk menghindari hal-hal tersebut tidak terulang kembali maka SPBE PT. Tunas Sejati melaksanakan beberapa program pelatihan bagi karyawannya. Berikut beberapa program pelatihan yang dilaksanakan SPBE PT. Tunas Sejati:

**Tabel 1.1**  
**Program-Program Pelatihan**  
**SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap**

Nama Pelatihan	Tempat Pelatihan	Waktu Pelatihan	Metode Pelatihan	Peserta
<i>Training Induction</i>	SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap	Tidak terstruktur, bila diperlukan atau jika ada masalah	Briefing, Studi kasus & Praktek Langsung	Semua karyawan, karyawan baru & tamu
<i>Training Basic Supervisor Skill</i>	Pertamina MOR IV Semarang	Tidak terstruktur, biasanya per tahun tapi tidak menentu	Seminar	Manager, Pengawas, Katek & Wakatek
	Dirjen Migas	Tidak terstruktur, biasanya per tahun tapi tidak menentu	Seminar	Manager, Pengawas, Katek & Wakatek
<i>Training Technical Skill</i>	Pertamina RU IV Cilacap/ptc	Awal Operasional Produksi	Seminar & Praktek langsung	Operator Produksi

Nama Pelatihan	Tempat Pelatihan	Waktu Pelatihan	Metode Pelatihan	Peserta
	Dirjen Pembinaan Pengawasan Ke-tenagakerjaan & K3	Dilakukan setiap 3- 5 tahun	Seminar & Praktek langsung	K3 & Teknik Tertentu/ Pengawas
Tanggap Darurat & Pemadam Kebakaran	SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap	Terstruktur setiap 3 bulan sekali	Briefing & Praktek pelatihan langsung	Semua karyawan & Mitra Kerja/Agen

Sumber: Data Sekunder, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 beberapa program pelatihan yang dilaksanakan antara lain *Training Induction* (semua karyawan, karyawan baru & tamu), *Training Basic Supervisor Skill* (Manager, Pengawas, Katek & Wakatek), *Training Technical Skill* (Operator Produksi dan K3 & Teknik Tertentu/Pengawas), Tanggap Darurat & Pemadam Kebakaran (Semua karyawan & Mitra Kerja/Agen). Pelatihan dilaksanakan ada yang secara rutin tiap 3 bulan, 3-5 tahun dan ada yang hanya dilakukan ketika ada masalah yang terjadi baru dilakukan pelatihan. Metode-metode yang digunakan SPBE PT. Tunas Sejati dalam melakukan pelatihan menggunakan metode *On the Job Training* dan *Off the Job Training*. Metode *On the Job Training* yang digunakan adalah praktek langsung yang diinstruksikan oleh pengawas sedangkan metode *Off the Job Training* yang digunakan yaitu seminar.

Setelah karyawan mengikuti program-program pelatihan di atas dampak yang dapat dirasakan adalah perubahan yang positif terhadap peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan dalam penggunaan mesin secara baik dan benar, kemudian dampak lain yang dirasakan adalah bertambahnya pengetahuan

karyawan mengenai aturan-aturan perusahaan seperti pentingnya menggunakan alat-alat pelindung diri bagi keselamatan.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2005), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang diperlukan perusahaan untuk mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam penelitian Pangarso dan Susanti (2011) mengatakan bahwa setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga dapat menjadi alat peringatan untuk karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar agar dapat merubah perilakunya menjadi lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya. Kedisiplinan biasanya dilihat dari karyawan datang dan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu serta mematuhi aturan-aturan yang ditentukan oleh perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, tentunya sulit bagi perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Dari beberapa penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian Pangarso dan



Susanti (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Bawelle dan Sepang (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap manajer HRD SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap terdapat masalah yang terjadi dengan disiplin kerja karyawan, salah satunya adalah mengenai kehadiran, banyak karyawan SPBE PT. Tunas Sejati yang melakukan pelanggaran kedisiplinan yaitu tidak hadir tanpa keterangan (alfa), padahal PT. Tunas Sejati Cilacap telah memberikan jatah cuti bagi tiap karyawannya sebanyak 12 kali dalam satu tahun. Permasalahan tersebut didukung dengan rekapitulasi data absensi karyawan PT. Tunas Sejati Cilacap Periode Januari-April 2017. Berikut penyajian rekapitulasi data absensi di bawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Data Absensi Karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap**  
**Periode Januari-April 2017**

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan				
		C	A	I	S	½ hr
Januari	67	39	6	14	20	5
Februari	67	35	-	15	20	1
Maret	67	26	13	21	19	5
April	67	48	2	12	21	5

Sumber: Data Sekunder 2017

Keterangan:

C : Cuti

A : Alfa

I : Izin

S : Sakit

½ hr : setengah hari

Berdasarkan tabel 1.2 pada bulan Januari jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alfa) sebanyak 6 orang dan karyawan yang bekerja setengah hari berjumlah 5 orang kemudian pada bulan Februari tidak ada karyawan yang alpa dan hanya 1 orang yang bekerja setengah hari namun pada bulan Maret karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alfa) meningkat menjadi 13 orang dan jumlah karyawan yang bekerja setengah hari meningkat menjadi 5 orang. Pada bulan April jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alfa) menurun kembali menjadi 2 orang dan jumlah karyawan yang bekerja setengah hari tetap 5 orang.

Berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan akan mendapatkan sanksi berupa teguran secara lisan dan potongan gaji sebesar Rp 63.333,00. Hal ini juga berlaku bagi karyawan yang bekerja hanya setengah hari, namun mereka hanya akan mendapatkan potongan gaji setengah dari alfa yaitu sebesar Rp 31.667,00. Kesimpulan yang dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alfa), walaupun perusahaan telah menetapkan peraturan dengan memberikan sanksi secara lisan serta memotong gaji karyawan yang melanggar disiplin kerja namun peraturan tersebut tidak berdampak pada karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi di mana selama ini karyawan yang tidak disiplin hanya diberi teguran lisan serta pemotongan gaji sehingga tidak membuat karyawan jera. Sedangkan untuk cuti, berdasarkan jumlah karyawan pada tabel di atas menunjukkan jumlah yang cukup banyak dikarenakan mereka mendapatkan jatah cuti 12 kali dalam setahun oleh perusahaan.

Handoko (2012) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain penilaian, perasaan atau sikap umum karyawan terhadap pekerjaan yang meliputi gaji, hubungan sosial di tempat kerja, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) untuk mempertahankan kepuasan dan kinerja karyawan perusahaan hendaknya mempertahankan beberapa faktor seperti prestasi kerja, pengakuan terhadap kinerja karyawan, hubungan kondusif antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan serta kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dicerminkan apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat mempercepat perputaran karyawan dan meningkatkan absensi sehingga para karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Robbins (2015) mengatakan dampak karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya dapat melakukan beberapa tindakan sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*) adalah ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang mengarah pada meninggalkan organisasi.
2. Suara (*voice*) adalah ketidakpuasan yang diungkapkan melalui percobaan untuk memperbaiki kondisi secara aktif dan konstruktif.
3. Loyalitas (*loyalty*) adalah ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu kondisi membaik dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan hal yang benar.
4. Pengabaian (*neglect*) adalah ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif dengan membiarkan kondisi memburuk, termasuk absen atau terlambat, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah.

Dari beberapa penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan di semua model. Adapun menurut Juniantara dan Riana (2015) hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diukur melalui empat indikator yaitu kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, pengakuan dan otoritas/utilitas sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Abidin (2016) menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Oleh

karena itu para manajer harus memperhatikan pentingnya kepuasan kerja para karyawan agar dapat meminimalisir dampak dari ketidakpuasan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat suatu kesenjangan (*gap*) atau perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda-beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut ringkasan perbedaan hasil penelitian terdahulu:

**Tabel 1.3**  
**Ringkasan Hasil *Research Gap***

No	<i>Research Gap</i>	Nama Peneliti	Jumlah Responden dan Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja	Bowley (2013)	135 karyawan franchise toko roti di Australia dengan analisis regresi sederhana	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
		Safitri (2013)	38 karyawan PT Angkasa Pura Surabaya dengan analisis regresi linier sederhana	Pelatihan ditemukan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Demak dan Pangemanan (2014)	58 karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa dengan analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
		Kurniasari (2014)	50 karyawan Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo dengan analisis	Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

			regresi linier berganda ( <i>path analysis</i> )	
3.	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Ibrahim <i>et al.</i> (2016)	280 manajer dibeberapa perusahaan swasta di Malaysia dengan analisis regresi linier sederhana	Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap memprediksi kinerja karyawan.
		Harahap dan Silvianita (2012)	90 karyawan PT Pos Indonesia Regional V Bandung dengan analisis regresi linier berganda	Pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Pangarso dan Susanti (2016)	44 karyawan di Biro Yayasan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan analisis regresi linier sederhana	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
		Bawelle dan Sepang (2016)	55 karyawan PT. BRI Branch Tahuna dengan analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Siengthai dan Pila-Ngarm (2016)	36 responden dengan analisis regresi linier sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
		Nur Abidin (2016)	108 karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah dengan <i>Structural Equation Modelling</i>	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) atau SPBE (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Elpiji) adalah perusahaan filling plant milik swasta yang melakukan pengangkutan, pengisian dan penyerahan LPG dalam bentuk curah dari filling plant PT. Pertamina ataupun tabung-tabung LPG untuk para agen PT. Pertamina yang menjual LPG. Melihat beberapa aspek dari beberapa standar yang harus dipenuhi dalam mendirikan SPPBE atau SPBE yang salah satunya yaitu dalam pelaksanaan operasionalnya tentu tidak bisa terlepas dari aspek sumber daya manusia (SDM). Karena itu sangat penting bagi karyawan untuk mengenali pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja agar kegiatan perusahaan semakin efektif dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk itu dalam penelitian ini akan dilakukan pengamatan dengan mengambil data melalui wawancara dan pembagian kuesioner terhadap para karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap, untuk mengetahui bagaimana variabel pelatihan, disiplin kerja serta kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Didalam uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah, persaingan dalam bisnis saat ini berkembang semakin kompetitif. Perusahaan perlu

melakukan beberapa hal untuk dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan agar optimal. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia (SDM). Untuk dapat memenuhi kebutuhan pengangkutan, pengisian dan penyerahan LPG untuk para agen di daerah Cilacap dan sekitarnya tentunya SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap menuntut agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap di atas diungkapkan bahwa kerap terjadi kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kurangnya pemahaman karyawan dalam menggunakan mesin yang baik dan benar serta kurang sadarnya karyawan dalam menggunakan alat-alat pelindung diri saat bekerja. Selain itu, berdasarkan rekapitulasi data absensi karyawan dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum optimal karena masih banyaknya karyawan yang melakukan tindakan indipliner yaitu tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpa), terutama di bulan Maret.

Dari latar belakang yang sudah disampaikan diatas maka permasalahan yang terjadi diindikasikan dipengaruhi oleh pelaksanaan pelatihan yang kurang optimal dan menyeluruh bagi karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap, disiplin kerja yang masih kurang dan kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, adapun pertanyaan penelitian disebutkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap?



2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan**

Adapun tujuan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Peneliti**

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini didapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

#### **2. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan penilaian kinerja karyawan. Sehingga di masa yang akan datang dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam kualitas kinerja karyawannya.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam menyusun skripsi ini sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II     LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori yang berisi teori-teori yang digunakan untuk mendukung perumusan masalah penelitian, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III    METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan untuk menguji kebenaran penelitian.

## **BAB IV    ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan berisi tentang gambaran singkat perusahaan dan responden yang menjadi objek penelitian dan kemudian akan dianalisis menggunakan metode penelitian yang sudah ditetapkan, serta menyajikan seluruh deskripsi penelitian, analisis data dan hasil dari pengolahan data.

## **BAB V     PENUTUP**

Pada bab ini mengurai menguraikan tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan dan saran yang diberikan terhadap perusahaan maupun penelitian lain di masa yang akan datang.